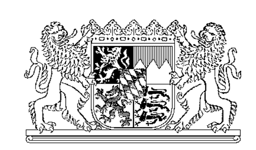


Der Präsident des Oberlandesgerichts
München

Stand: 13.04.2021, 11.00 Uhr

Zusammenfassende Handreichung zu dienst- und arbeitsrechtlichen sowie organisatorischen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2

(unter Bezugnahme auf JMS vom 12.10.2020, 13.10.2020, 30.10.2020, 08.12.2020, 19.01.2021, 03.02.2021, 17.02.2021 und 19.03.2021, das FMS vom 02.10.2020 und 15.02.2021 sowie OLGS vom 23.10.2020 und 02.11.2020)

Inhaltverzeichnis

Hausanschrift
Prielmayerstr. 5
80335 München

Geschäftszeiten
Mo - Fr: 08:00 - 12:00 Uhr
Mo - Do: 13:00 - 15:00 Uhr

Telefon und Telefax
089 5597-02 Vermittlung
089 5597-3575 Telefax

Öffentliche Verkehrsmittel
Haltestellen Hauptbahnhof oder
Karlsplatz (Stachus)

Internet und E-Mail
www.justiz.bayern.de/gericht/olg/m
poststelle@olg-m.bayern.de

Nachfolgend werden die bereits ergangenen Vorschriften und Hinweise aktuell zusammengefasst. Diese Handreichung wird fortlaufend aktualisiert.

Soweit die aufgeführten dienstrechtlichen Maßnahmen Beamte und/oder Beschäftigte als Adressaten nennen, betreffen diese gemäß Art. 2 Abs. 1 BayRiStAG grundsätzlich auch Richterinnen und Richter, soweit die mit der richterlichen Unabhängigkeit verbundenen Besonderheiten nicht entgegenstehen.

1. Positiv auf das Coronavirus getestete Beschäftigte

Für positiv auf das Coronavirus getestet Beschäftigte ist die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 25. Februar 2021, Az. GZ6a-G8000-2021/505-8 und vom 9. März 2021, Az. GZ6a-G8000-2021/505-15, veröffentlicht im BayMBl. 2021 Nr. 151 vom 25. Februar 2021 und BayMBl. 2021 Nr. 176 vom 09.03.2021, zum Vollzug des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), Quarantäne von Kontaktpersonen der Kategorie 1 und von Verdachtspersonen, Isolation von positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getesteten Personen (AV Isolation), anzuwenden. Bei einer Isolation gilt Ziff. 4 dieser Verfügung, soweit die Beschäftigen nicht dienst- bzw. arbeitsunfähig sind.

Eine Bekanntgabe des Einzelfalls an der Dienststelle darf auf keinen Fall erfolgen (sofern der Dienststelle die Infektion überhaupt bekannt wird; eine Nachforschungspflicht der Dienststelle oder Offenbarungspflicht des Beschäftigten besteht nicht). Wenn keine Rückverfolgbarkeit auf den Einzelfall möglich ist, kann aber abstrakt über „einen Infektionsfall" informiert werden. (Potentielle) enge Kontaktpersonen dürfen nur über den konkreten Einzelfall informiert werden, wenn das zur Ermittlung der engen Kontaktpersonen zwingend erforderlich ist und wenn der Beschäftigte eingewilligt hat. Andernfalls kann eine Offenbarung nur in Absprache mit dem Gesundheitsamt erfolgen. Grundsätzlich obliegt die Ermittlung von Kontaktpersonen dem Gesundheitsamt. Die Dienststellen können aber von sich aus in offensichtlichen Fällen von engen Kontaktpersonen (z.B. Zwei-Personen-Büro) Telearbeit und subsidiär eine Freistellung vom Dienst verfügen (s. Tz. 4).

Ergänzender Hinweis lt. OLGS vom 13. April 2021

Kontaktpersonen-Nachverfolgung bei Infektionen durch SARS-CoV-2

Positiv auf das SARS-CoV2-Virus getestete Personen müssen sich unverzüglich nach Kenntniserlangung des positiven Testergebnisses in Isolation begeben. Sie sind verpflichtet, sich beim zuständigen Gesundheitsamt zu melden und dieses über das Testergebnis zu informieren.

Das Gesundheitsamt geht dem Fall nach und ermittelt auch die Kontaktpersonen im Justizumfeld. Es hilft sehr, wenn das Gericht, das bereits von der betroffenen Person von der Infektion erfahren hat, umgehend die Kontaktpersonen zusammenstellt und diese dem Gesundheitsamt mitteilt.

Aufgrund der geänderten Kriterien für die Einstufung von Kontaktpersonen eines bestätigten COVID-19-Falls in enge Kontaktpersonen, die ein erhöhtes Infektionsrisiko haben, entfällt die bisherige Einteilung von Kontaktpersonen in Kategorie 1 und Kategorie 2.

Die Einschätzung, wer als enge Kontaktperson oder als Person, die keinen infektionsrelevanten Kontakt hatte, einzustufen ist, erfolgt durch das Gesundheitsamt (und nicht durch den Arbeitgeber) anhand folgender Kriterien:

Personen, die mit einem bestätigten COVID-19-Fall im infektiösen Zeitintervall Kontakt hatten, werden als „Kontaktperson" bezeichnet.

Bemessung des infektiösen Zeitintervalls

- Für symptomatische Fälle mit bekanntem Symptombeginn**:** 2 Tage vor Auftreten der ersten Symptome bis mindestens 14 Tage nach Symptombeginn; bei schwerer oder andauernder Symptomatik ggf. auch länger.
- Für asymptomatische Fälle mit unbekannten Infektionsdatum: 2 Tage vor Datum der Probenentnahme bis 14 Tage nach diesem Datum.
- Für asymptomatische Fälle mit bekanntem Infektionsdatum: Ab Tag 3 nach Exposition[1] des Falls bis Tag 19 nach Exposition.

[1]Exposition heißt, einem Krankheitserreger wie SARS-CoV-2 ausgesetzt sein.

Enge Kontaktpersonen (mit erhöhtem Infektionsrisiko)

Kontaktpersonen zu einem bestätigten COVID-19-Fall werden bei Vorliegen mindestens einer der folgenden Situationen als enge Kontaktpersonen (mit erhöhtem Infektionsrisiko) definiert:

A. Enger Kontakt (<1,5 m, Nahfeld) länger als 10 Minuten und

B. Gespräch (face-to-face-Kontakt, <1,5 m, unabhängig von der Gesprächsdauer)

Infektiöses Virus wird vom Fall über Aerosole/Kleinpartikel (hier als „Aerosol(e)“ bezeichnet) und über Tröpfchen ausgestoßen. Die Zahl der ausgestoßenen Partikel steigt von Atmen über Sprechen, zu Schreien bzw. Singen an. Während eines direkten Gesprächs sowie im Nahfeld (etwa 1,5 m) um eine infektiöse Person ist die Partikelkonzentration größer („Atemstrahl“). Es wird vermutet, dass die meisten Übertragungen über das Nahfeld erfolgen. Die Infektionswahrscheinlichkeit im Nahfeld ist niedriger, wenn Fall UND Kontaktperson durchgehend und korrekt eine Maske[2] (Mund-Nasenschutz [MNS] oder FFP2-Maske) getragen haben.

C. Kontakt unabhängig vom Abstand (hohe Konzentration infektiöser Aerosole im Raum für > 10 Minuten)

Darüber hinaus können Virus-beladene Kleinpartikel bei mangelnder Frischluftzufuhr in Innenräumen anreichern, weil sie über Stunden in der Luft schweben (s. auch Steckbrief des RKI[3]). In Kleinpartikeln/Aerosolen enthaltene Viren bleiben (unter experimentellen Bedingungen) mit einer Halbwertszeit von etwa einer Stunde vermehrungsfähig. Bei hoher Konzentration infektiöser Viruspartikel im Raum sind auch Personen gefährdet, die sich weit vom Fall entfernt aufhalten („Fernfeld“). Die Aufsättigung der Aerosole mit infektiösen Partikeln hängt von der Tätigkeit der infektiösen Person ab: Atmen<Sprechen<<Schreien/Singen. Eine singende Person stößt pro Sekunde in etwa so viele Partikel aus wie 30 sprechende Personen.

Das Risiko steigt dann an mit

- der Anzahl der infektiösen Personen im Raum
- der Anzahl nicht-infektiöser Personen im Raum (raschere Durchmischung des Aerosols)

---

[2]wenn folgende Bedingungen erfüllt werden: (1) MNS nach Definition wie bei BfArM oder FFP2-Maske UND (2) wenn diese durchgehend und korrekt, d.h. enganliegend und sowohl über Mund und Nase getragen wurde.

[3]https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Steckbrief.html;jsessionid=ACBBB510A1B34BF1559DF796E23D1E08.internet101?nn=13490888

- der Infektiosität des Falls (um den Erkrankungsbeginn herum höher als später im Er-krankungsverlauf)
- der Länge des Aufenthalts der infektiösen Person(en) im Raum
- der Intensität der Partikelemission
- der Intensität der Atemaktivität (Atemfrequenz, -tiefe) der exponierten Personen (z.B. beim Sporttreiben)
- der Enge des Raumes und
- dem Mangel an Frischluftzufuhr (Details siehe Stellungnahme der Kommission Innenraumlufthygiene am Umweltbundesamt).

Bei gleichem Risiko ist naturgemäß die Anzahl zu erwartender Sekundärfälle größer, wenn sich mehr Personen im Raum aufhalten.

Die Exposition zu im Raum hochkonzentriert schwebenden infektiösen Partikeln kann durch MNS/FFP2-Maske (außer im Gesundheitswesen/bei geschultem medizinischen Personal) kaum gemindert werden, da die Aerosole an der Maske vorbei eingeatmet werden.

Beispielhafte Konstellationen für enge Kontaktpersonen

- Personen aus demselben Haushalt
- Personen mit direktem Kontakt zu Sekreten oder Körperflüssigkeiten, insbesondere zu respiratorischen Sekreten eines Falls, wie z.B. durch Küssen, Anhusten, Anniesen, Kontakt zu Erbrochenem, Mund-zu-Mund Beatmung, etc.
- Personen, die infektiösen Aerosolen im Raum ausgesetzt waren (z.B. Feiern, gemeinsames Singen oder Sporttreiben in Innenräumen ohne adäquate Lüftung). Hier bietet ein MNS/FFP2-Maske (außer im Gesundheitswesen/bei geschultem medizinischen Personal) keinen ausreichenden Schutz vor Übertragung.
- Personen, die auf einer Flugreise gegenüber einem bestätigten COVID-19-Fall exponiert waren, unabhängig vom Tragen eines MNS/FFP2-Maske:
  - Passagiere, die in derselben Reihe wie der bestätigte COVID-19-Fall oder in den zwei Reihen vor oder hinter diesem gesessen hatten, unabhängig von der Flugzeit.
  - Crew-Mitglieder oder andere Passagiere, sofern eines der oben genannten anderen Kriterien zutrifft (z.B. längeres Gespräch; o.ä.).
  - In Abhängigkeit von der Verfügbarkeit entsprechender Daten und einer Bewertung durch die Behörden vor Ort wird empfohlen, eine Kontaktpersonen-

nachverfolgung zu initiieren, wenn der Flug innerhalb der letzten 14 Tage stattgefunden hat (maximale Dauer der Inkubationszeit).

- Optional (nach Ermessen des Gesundheitsamtes, auch im Hinblick auf die Praktikabilität): Personen mit Aufenthalt mit dem bestätigten COVID-19-Fall in einem Raum (auch für eine Dauer < 10 Minuten), oder schwer zu überblickende Kontaktsituation (z.B. Schulklassen, gemeinsames Schulessen, Gruppenveranstaltungen) und unabhängig von der individuellen Risikoermittlung

Einen Überblick finden Sie auch auf der Seite des RKI unter folgendem Link:
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Grafik_Kontakt_allg.pdf?__blob=publicationFile
→ Die Infografik ist laut RKI-Seite derzeit in Überarbeitung. Dieser Link enthält derzeit noch einen veralteten Stand vom 05.03.2021, der demnächst aktualisiert sein sollte.

2. Sonstige Erkrankungsfälle

Grundsätzlich gelten bei sonstigen Erkrankungsfällen die allgemeinen gesetzlichen Regelungen sowie die individuellen Regularien der jeweiligen Dienststelle zur Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit.

Beschäftigte mit Symptomen einer akuten, übertragbaren Krankheit dürfen nicht zum Dienst erscheinen. Dies gilt vor allem bei den folgenden, für COVID-19 typischen Krankheitszeichen: Fieber, Husten, Luftnot, Verlust des Geschmacks- / Geruchssinns, Halsschmerzen, Schnupfen und Gliederschmerzen.

Bei leichten, neu aufgetretenen, nicht fortschreitenden Symptomen (wie Schnupfen ohne Fieber und gelegentlichem Husten) dürfen Beschäftigte erst zum Dienst erscheinen, wenn nach mindestens 24 Stunden (ab Auftreten der Symptome) kein Fieber entwickelt wurde. Gleichwohl ist insbesondere in diesen Fällen - soweit möglich - Tele- oder Heimarbeit zu leisten.

Sofern dies nicht möglich ist, ist zwingend auf die Einhaltung der allgemeinen Verhaltensregeln im beruflichen Umfeld (https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/wie-verhalte-ich-mich/im-beruflichen-umfeld.html) sowie auf die Beachtung der von der jeweiligen Dienststelle erarbeiteten Maßnahmen zu achten,

um ein Infektionsrisiko für die übrigen Beschäftigten auszuschließen. In Zweifelsfällen hat ein Arzt darüber zu entscheiden, inwieweit der Beschäftigte arbeits- bzw. dienstfähig ist und zum Dienst erscheinen darf.

Ergänzender Hinweis laut JMS vom 12. Oktober 2020:
Ein "24-Stunden-Erkrankter" wird als freigestellt und nicht als dienstunfähig erkrankt betrachtet. Umfasst sind davon im Hauptanwendungsfall Personen, die aufgrund neu aufgetretener, leichter Symptome, im Grunde dienstfähig wären, aber zum Schutz der Kollegen zunächst nicht ins Büro kommen sollen. Vorrangig ist auch hier Tele- bzw. Heimarbeit zu leisten.

Vorrang der Regelung unter Tz. 23. „Dienstreisen“

Ergänzender Hinweis laut JMS vom 13. Oktober 2020:
Unterziehen sich Bedienstete einem Corona-Test, gilt es folgende Fallkonstellationen zu unterscheiden:

1. Symptomloser Bediensteter unterzieht sich freiwillig ("anlasslos") einem Corona-Test: **Dienstpflicht besteht fort.**

2. Bediensteter mit leichten, neu aufgetretenen Symptomen (wie Schnupfen ohne Fieber und gelegentlichem Husten) geht direkt zum Arzt und lässt sich nach ärztlicher Beratung auf Corona testen. **Es greift Ziff. 4 des GesamtFMS, da die Person kraft Allgemeinverfügung des StMGP ohnehin in Quarantäne muss.**

3. Bediensteter mit leichten, neu aufgetretenen Symptomen (wie Schnupfen ohne Fieber und gelegentlicher Husten) bleibt 24 Stunden zuhause (vgl. Ziff. 2 des GesamtFMS) und entscheidet sich in dieser Zeit eigenständig, sich einem Corona-Test zu unterziehen. **Auch in diesem Fall darf der oder die Bedienstete bis zum Vorliegen eines negativen Testergebnisses nicht zum Dienst erscheinen, sondern soll – soweit möglich – im Homeoffice Dienst leisten.** Für den Fall, dass dies nicht möglich ist, wird der oder die Betroffene vom Dienst freigestellt.

Die **Allgemeinverfügung des StMGP** ist dieser Handreichung als Anlage beigefügt.

3. Verdachts- und Kontaktfälle

Für Kontaktpersonen und für Verdachtspersonen ist die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 25. Februar 2021, Az. GZ6a-G8000-2021/505-8 und vom 9. März 2021, Az. GZ6a-G8000-2021/505-15, veröffentlicht im BayMBl. 2021 Nr. 151 vom 25. Februar 2021 und BayMBl. 2021 Nr. 176 vom 09.03.2021, zum Vollzug des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), Quarantäne von Kontaktpersonen der Kategorie 1 und von Verdachtspersonen, Isolation von positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getesteten Personen (AV Isolation), anzuwenden. Bei einer Isolation gilt Ziff. 4 dieser Verfügung.

Hatte der Beschäftigte Kontakt zu einem „bloßen“ Verdachtsfall, also zu einer Person, bei der es (noch) keine Bestätigung einer Infektion gibt, und ist der Beschäftigte symptomfrei, ist der Beschäftigte dienst- bzw. arbeitsfähig. Das gilt erst recht für sämtliche weiteren Kontakt-Kontakt-Fälle.

4. Beschäftigte in Quarantäne in Deutschland

Sind Beschäftigte durch die Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 25. Februar 2021, Az. GZ6a-G8000-2021/505-8 und vom 9. März 2021, Az. GZ6a-G8000-2021/505-15, veröffentlicht im BayMBl. 2021 Nr. 151 vom 25. Februar 2021 und BayMBl. 2021 Nr. 176 vom 09.03.2021, zum Vollzug des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), Quarantäne von Kontaktpersonen der Kategorie 1 und von Verdachtspersonen, Isolation von positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getesteten Personen (AV Isolation), oder durch Anordnung des Gesundheitsamtes im Inland gemäß § 28, 30 IfSG unter Quarantäne gestellt und können deshalb nicht zum Dienst / zur Arbeit erscheinen, Ist wie folgt zu verfahren:

Beamte müssen primär Tele- oder Heimarbeit wahrnehmen (sofern sie dienst- bzw. arbeitsfähig sind), eine Freistellung vom Dienst nach § 10 Abs. 1 Satz 2 UrlMV (unter Fortzahlung der Bezüge) ist nur zu gewähren, wenn keine Tele- bzw. Heimarbeitsmöglichkeit zur Verfügung besteht.

Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer.

5. Beschäftigte in Quarantäne außerhalb Deutschlands

Vorrang der Regelung unter Tz. 7. „Privater Aufenthalt im Ausland“

Beamte, die sich im Ausland aufhalten, aber aufgrund sicherheitsbehördlicher Anordnungen im Sinne von Quarantänemaßnahmen nicht mehr nach Deutschland zurückkehren können, werden nach § 10 Abs. 1 Satz 2 UrlMV vom Dienst freigestellt unter vollständigem Verzicht auf die Einarbeitung der versäumten Arbeitszeit.

Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer.

Sind Beschäftigte im Urlaub von Quarantäne-Maßnahmen betroffen, wird der Urlaub ab diesem Zeitpunkt abgebrochen und durch eine Freistellung vom Dienst „ersetzt“.

6. Unmöglichkeit der Rückreise

Vorrang der Regelung unter Tz. 7. „Privater Aufenthalt im Ausland“

Beamte, die sich im Ausland aufhalten, aber aufgrund sicherheitsbehördlicher Anordnungen keine Möglichkeit zur Heimreise haben, werden nach § 10 Abs. 1 Satz 2 UrlMV vom Dienst freigestellt unter vollständigem Verzicht auf die Einarbeitung der versäumten Arbeitszeit.
Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer.

7. Privater Aufenthalt im Ausland

Rechtslage für Beamtinnen und Beamte
Private Reisen ins Ausland können dienstrechtlich nicht untersagt werden, weil sie das außerdienstliche Verhalten des Beamten betreffen und dieses nur einheitlich wie bei Nicht-Beamten durch das Infektionsschutzgesetz erfasst werden kann. Auch entsprechende Urlaubsanträge (sofern das Reiseziel überhaupt bekannt ist) dürfen nicht abgelehnt werden.

Im eigenen Interesse ist es jedoch für Beschäftigte des Freistaats Bayern nicht sinnvoll, ins Ausland zu reisen, wenn aufgrund der EQV nach Rückkehr eine

Quarantäne notwendig wäre und die Quarantäne nicht in die bereits genehmigte Urlaubszeit fallen würde.

Wird gleichwohl während der Geltungsdauer der EQV mit Quarantäne-Anordnung eine Reise angetreten, obwohl im Zeitpunkt des Reiseantritts nach der EQV im Anschluss eine Quarantäne notwendig werden wird, ist das grundsätzlich als unangemessenes Handeln anzusehen. Eine Freistellung vom Dienst kann dann nicht mehr gewährt werden. Die Möglichkeit zur Telearbeit bleibt aber nach den jeweiligen behördlichen Regelungen unverändert bestehen.

Gibt es keine (vollständige) Möglichkeit zur Telearbeit, muss der Beamte bzw. die Beamtin allerdings im eigenen Interesse für die (verbleibende) Dauer der Quarantäne Erholungsurlaub nehmen oder, falls das nicht möglich ist, Sonderurlaub unter Wegfall der Leistungen des Dienstherrn mit Ausnahme der Beihilfe (§ 13 Abs. 2 Satz 1 2. HS UrlMV) beantragen. Tut er bzw. sie beides nicht, liegt während der Quarantänezeit ein unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst vor, das zu einer entsprechenden Bezügekürzung führt. Der Vorwurf liegt dabei nicht in der Quarantäne als solcher, sondern im bewussten Herbeiführen einer Quarantänesituation, die von vornherein nicht während der Urlaubszeit, sondern erst in der an den Urlaub anschließenden Dienstzeit liegt.

Insbesondere in folgenden Fällen liegt jedoch von vornherein kein unangemessenes Handeln vor, sodass die üblichen Fürsorgemaßnahmen, mithin auch eine Freistellung vom Dienst, zu gewähren sind:

1. Stornierungskosten

Die Reise wurde in einem Zeitpunkt gebucht, in dem noch keine Quarantäne nach der EQV vorgesehen war und konnte ab dem Zeitpunkt des Bekanntwerdens der Quarantänenotwendigkeit nicht mehr kostenlos storniert werden.

2. Besuch von Angehörigen

Die Reise ist notwendig zur Betreuung eigener minderjähriger Kinder, zur aus medizinischen Gründen notwendigen Hilfe für Angehörige bzw. zur Begleitung sterbender Angehöriger iSv Art. 4 BayBG.

3. Schutz eigenen Eigentums

Die Reise ist notwendig zum Schutz eigenen Eigentums (z.B. Maßnahmen nach Einbruch oder wetterbedingte Beschädigungen).

Im Hinblick auf die Möglichkeit zur Telearbeit und zur Einbringung von weiterem Erholungsurlaub bzw. unbezahltem Sonderurlaub verbleiben von vornherein nur wenige Konstellationen, in denen die Einleitung eines Disziplinarverfahrens zu überlegen wäre.

Wenn Beschäftigte aus privaten Gründen trotz der Quarantänepflicht aufgrund der EQV ins Ausland gereist sind, kann grundsätzlich ein Dienstvergehen vorliegen, wenn und weil im Anschluss an die Reise unabhängig von Krankheitssymptomen wegen einer Quarantäneverpflichtung kein Dienst geleistet werden kann. Besteht zusätzlich ein hinreichender Verdacht, dass der Bedienstete das Fernbleiben schuldhaft verursacht hat, ist nach Maßgabe des Art. 19 BayDG ein Disziplinarverfahren durch den Dienstvorgesetzten einzuleiten. Im Rahmen des disziplinaren Ermessens sind gemäß Art. 14 BayDG alle Umstände des Einzelfalls zu würdigen. In diesem Zusammenhang können auch Anlass und Dauer der Reise oder die Eigenbemühungen des Bediensteten zur Beseitigung des Beschäftigungshindernisses berücksichtigt werden.

Wenn für die Dauer der Quarantäne Telearbeit geleistet oder Urlaub gewährt wird, liegt selbstverständlich kein Dienstvergehen wegen unentschuldigten Fernbleibens vom Dienst vor. Das Gleiche gilt, wenn einer der Ausnahmetatbestände unter Nr. 1 – 3 greift.

Rechtslage für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern ist entsprechend zu verfahren.

Eine Abmahnung kommt nur in Ausnahmefällen in Betracht (z.B. in Wiederholungsfällen oder bei leitenden Mitarbeitern).

Ergänzende Hinweise:

Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 EQV sind seit 15. Juni 2020 Personen, die in den Freistaat Bayern einreisen und sich innerhalb von 14 Tagen vor der Einreise in einem Risikogebiet nach Abs. 4 aufgehalten haben, verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in die eigene Wohnung oder eine andere geeignete

Unterkunft zu begeben und sich für einen Zeitraum von 14 Tagen nach ihrer Einreise ständig dort abzusondern (sog. häusliche Quarantäne).

Risikogebiet im Sinne des Abs. 1 ist ein Staat oder eine Region außerhalb Deutschlands, für welche zum Zeitpunkt der Einreise nach Deutschland ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht; maßgeblich ist die jeweils aktuelle Veröffentlichung des RKI über die Einstufung als Risikogebiet.

Sofern Bedienstete hiervon betroffen sind, ist entsprechend Ziff. 4 (Beschäftigte in Quarantäne in Deutschland) des o.g. FMS vom 2. Oktober 2020 zu verfahren.

Die Allgemeinverfügungen des StMGP zur **Testpflicht von Einreisenden** vom 21. Dezember 2020 und zum **Testnachweis von Einreisenden aus Risikogebieten** vom 22. Dezember 2020 sind dieser Handreichung als Anlage beigefügt.

Ergänzender Hinweis laut JMS vom 17. Februar 2021:

Mit Blick auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren Wohnsitz im angrenzenden Ausland haben, können insbesondere Fragen zu Test- und Anmeldepflichten, der Einreisequarantäne, Bescheinigungen für den Grenzübertritt sowie etwaige zusätzliche Anordnungen der Kreisverwaltungsbehörden von Bedeutung sein.

Wesentlichen ist jeweils, aus welchem Gebiet die Einreise erfolgt. Anknüpfungspunkt für die Gebietseinordnung sind die in Coronavirus-Einreiseverordnung des Bundes definierten Gebietstypen. Es ist zu unterscheiden zwischen "Risikogebiet" (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 der VO), "Hochinzidenzgebiet" (vgl. § 2 Abs. 2 Satz. 1 Nr. 1 der VO) und "Virusvarianten-Gebiet" (vgl. § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 der VO). Die Verordnung ist unter https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/Verordnungen/Corona-Einreiseverordnung_BAnz.pdf, wie ein Gebiet einzuordnen ist, ist über die Internetseite des RKI (https://www.rki.de/covid-19-risikogebiete) abrufbar.

a) Die der Gebietseinordnung folgenden Testpflichten ergeben sich für Einreisen aus Risikogebieten aktuell nach der AV Testnachweis von Einreisenden vom 15. Januar 2021 (https://www.verkuendung-bay-ern.de/baymbl/2021-38/) und

für Einreisen aus einem Hochinzidenzgebiet aus einem Virusvarianten- Gebiet aus der Coronavirus-Einreiseverordnung des Bundes.

Aus letztgenannter Verordnung können sich auch Anmeldepflichten vor der Einreise ergeben. Näheres hierzu findet sich unter https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus-infos-reisende/merkblatt-dea/faq-dea.html.

b) Erfolgt die Einreise aus einem Virusvariantengebiet (derzeit Tschechien und Tirol) ist zur Vorlage an die Bundespolizei bei Einreisekontrollen eine Bescheinigung der Kreisverwaltungsbehörde erforderlich. Diese ist bei der jeweils zuständigen Kreisverwaltungsbehörde zu beantragen und kann in Fällen systemrelevanter Tätigkeiten ausgestellt werden.

c) Unabhängig davon sind die Regelungen der bayerischen Einreisequarantäne-Verordnung (EQV) zu beachten.

   Personen, die in den Freistaat Bayern einreisen und sich innerhalb von zehn Tagen vor der Einreise in einem zum Zeitpunkt der Einreise als Risikogebiet im Sinne des § 2 Nr. 17 des Infektionsschutzgesetzes eingestuften Gebiet (Risikogebiet) aufgehalten haben, müssen sich demnach grundsätzlich in Quarantäne begeben. Hierzu regelt § 2 EQV Ausnahmen. Von besonderer Bedeutung für den hiesigen Geschäftsbereich sind die Ausnahmen für Grenzgänger / Grenzgänger (§ 2 Abs. 2 Nr. 4 EQV) sowie für Tätigkeiten zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Rechtspflege (§ 2 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 d EQV).

   Die hierfür nach der EQV erforderliche Bescheinigungen des Dienstherrn dürfen nur durch den Präsidenten des Bayerischen Obersten Landesgerichts, durch die Präsidenten der Oberlandesgerichte und die Generalstaatsanwälte für den jeweiligen Geschäftsbereich und nur nach vorheriger Abstimmung mit dem Bayerischen Staatsministerium der Justiz (Personalabteilung) ausgestellt werden. An die Erteilung sind strenge Voraussetzungen zu knüpfen.

   Wenn die Einreise aus einem Virusvarianten-Gebiet erfolgt, **entfällt** grundsätzlich die Möglichkeit, von der Ausnahmebescheinigung Gebrauch zu machen (§ 2 Abs. 6 Satz 1 EQV). Für Grenzgänger / Grenzpendler kann eine Ausnahme

zugelassen werden, wenn deren Tätigkeit für die Aufrechterhaltung betrieblicher Abläufe dringend erforderlich und unabdingbar ist und dies durch den Dienstherrn, Arbeitgeber oder Auftraggeber bescheinigt wird (§ 2 Abs. 6 Satz 2 EQV). Für das Verfahren gelten die vorgenannten Grundsätze, es ist ein besonders strenger Maßstab zu beachten.

d) § 25 Abs. 2 Satz 2 der 11. IfSMV sieht zudem eine Pflicht der Kreisverwaltungsbehörden vor, insbesondere zusätzliche Ausgangsbeschränkungen für Grenzgänger und Grenzpendler sowie zusätzliche Schutz- und Hygienemaßnahmen für Betriebe, die Grenzgänger beschäftigen, anzuordnen, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der erhöhte Inzidenzwert auch auf den Eintrag von Infektionen aus angrenzenden Risikogebieten nach § 2 Nr. 17 IfSG zurückzuführen ist. Ich bitte die Behörden vor Ort, etwaige Regelungen der Kreisverwaltungsbehörden im Blick behalten und erforderlichenfalls umsetzen.

8. Beschäftigte als Eltern

<u>a) Rechtslage bei Schließung von einzelnen Klassen / einzelnen Betreuungseinrichtungen aufgrund eines konkreten, individuellen Infektionsfalles</u>

Die nachfolgenden Regelungen betreffen den Fall, dass die Schule bzw. Jahrgangsstufe oder Betreuungseinrichtung generell geöffnet ist, aufgrund eines konkreten, individuelle Infektionsfalls die Klasse / die Gruppe aber (für 14 Tage) „geschlossen“ wird.

Beschäftigte (= Beamte und Tarifbeschäftigte) werden nach § 10 Abs. 1 Satz 2 UrlMV bis zu zehn Arbeitstage vom Dienst freigestellt unter vollständigem Verzicht auf die Einarbeitung der versäumten Arbeitszeit, wenn ansonsten eine Betreuung nicht sichergestellt werden kann. Soweit neben der Kinderbetreuung Tele- oder Heimarbeit möglich ist, ist diese wahrzunehmen.

Die Freistellung wird grundsätzlich im Umfang von bis zu 10 Tagen gewährt. Muss ein Beschäftigter mehrere Kinder betreuen, die nicht gleichzeitig von der Schließung der Einrichtung betroffen sind, kann auch für diese Kinder eine zusätzliche Freistellung von bis zu 10 Tagen gewährt werden. Entsprechend gilt das für mehrere zeitlich wiederholte Klassen-/Gruppenschließungen.

Bei Erkrankung eines Kindes gelten die üblichen Freistellungsmöglichkeiten insbes. nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Ni. 3d, bb, ggf. i.V.m. Abs. 3 UrlMV; eine weitere Freistellung kann bei Erkrankung eines Kindes nicht gewährt werden. Ist jedoch zugleich die Klasse / Gruppe / Schule / sonstige Betreuungseinrichtung geschlossen, finden die für diese Fälle geltenden Regelungen Anwendung, auch wenn das Kind ”zusätzlich" erkrankt ist.

b) aktuelle Rechtslage wegen des generellen Schließens von Betreuungseinrichtungen

Telearbeit und subsidiär Freistellung vom Dienst (unter Fortzahlung der Bezüge) für Eltern werden für die Gesamtdauer (= keine zeitliche Befristung oder Kontingentierung) der Schließung der Schulen (also nicht während der Schulferien) bzw. einzelner Jahrgangsstufen und sonstigen Betreuungseinrichtungen gewährt, sofern ein geordneter Dienstbetrieb die Tele- oder Heimarbeit bzw. die Freistellung zulässt und die Tele- oder Heimarbeit bzw. die Freistellung wegen der Betreuung der Kinder notwendig ist.

Von einer Schul- / Einrichtungsschließung ist auch dann auszugehen, wenn und soweit der Unterricht / die Betreuung nicht im regulären vollen Umfang, sondern planmäßig nur zeitlich beschränkt angeboten wird.

Die zeitliche Beschränkung der Freistellung bis zum Beginn der Schulferien gilt nur für Schulen, nicht aber für die sonstigen institutionalisierten Kinderbetreuungseinrichtungen (Kinderkrippe, Kindergarten, Hort, Tagesheim), weil diese keine allgemeinen Schulferien haben. Deshalb bezieht sich der Klammervermerk bewusst nur auf die Schulen.

Die Möglichkeit der Freistellung wegen einer Betreuung in einer sonstigen institutionalisierten Kinderbetreuungseinrichtung ist aber nicht gegeben, wenn es um Angebote zur Ferienbetreuung, z.B. über Sportvereine (Fußballcamps), Zirkusworkshops, kommunale Ferienprogramme, geht. Entscheidend ist, ob das Kind auf Dauer in der Einrichtung betreut wird (und nicht bloß während der Ferien).

Die Betreuungsnotwendigkeit muss konkret dargelegt und geprüft werden. Das gilt vor allem bei Kindern, die über 14 Jahre alt sind. Eine feste Altersgrenze gibt es aber nicht.

Im Unterschied zur Telearbeit kann eine Freistellung nur gewährt werden, wenn der Beschäftigte ansonsten trotz Ausschöpfung aller Möglichkeiten keine Betreuung sicherstellen kann. Nicht erforderlich ist aber, dass Personen über 60 Jahre um die Übernahme der Betreuung gebeten werden. Beschäftigte in Bereichen kritischer Infrastruktur müssen die Notbetreuungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, wenn bei ihnen überhaupt keine Möglichkeit zur Tele-/Wohnraumarbeit besteht.

Neben der Gesundheit der Beschäftigten hat die Arbeitsfähigkeit der Behörden oberste Priorität. Möglich ist deshalb auch, die Freistellung nur stundenweise oder tageweise zu gewähren.

Den Beschäftigten ist es untersagt, Kinder an die Dienststelle mitzubringen, es erfolgt keine Kinderbetreuung an den Behörden. Nur in besonderen Ausnahmefällen, wenn andernfalls der Dienstbetrieb nicht mehr sichergestellt werden kann, dürfen Kinder vereinzelt und vorübergehend mitgebracht werden.

Reisen mit Kindern ins Ausland sind zwar prinzipiell möglich, aber nicht sinnvoll, solange aufgrund der EQV nach Rückkehr eine Quarantäne notwendig wäre. Die Regelung unter Tz. 7. gilt entsprechend.

<u>Ergänzende Hinweise lt. JMS vom 19. Januar 2021:</u>

Der Deutsche Bundestag hat am 14. Januar 2021 eine Ausweitung des Kinderkrankengeldes um 10 Tage und bei Alleinerziehenden um 20 Tage für jedes Kind im Jahr 2021 beschlossen; der Bundesratsbeschluss ist gestern erfolgt. Neben der Notwendigkeit zur Betreuung erkrankter Kinder soll die Regelung auch in Fällen greifen, in welchen die Betreuung von Kindern aufgrund der Schließung von Schulen oder Kinderbetreuungseinrichtungen erforderlich ist. Die Umsetzung erfolgt mit einer Änderung des § 45 SGB V, welche rückwirkend zum 5. Januar 2021 in Kraft treten soll.

Wegen der Auswirkungen der Ausweitung des Kinderkrankengeldes auf die Freistellungen für die Beschäftigten des Freistaats Bayern hat das Staatsministerium der Finanzen heute per Mail folgende Hinweise zur Erläuterung der Rechtslage gegeben:

1. Freistellung zur Betreuung erkrankter unter 12-jähriger oder behinderter und auf Hilfe angewiesener Kinder

   Hinsichtlich der Freistellungen zur Betreuung erkrankter Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, besteht die einzige Änderung in der Erhöhung des Umfangs des Kinderkrankengeldbezugs und der damit möglichen längeren Freistellungsdauer für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte. Die Freistellung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfolgt unmittelbar aus der Anwendung des § 45 SGB V. Für Beamtinnen und Beamte gelten diese Bestimmungen über einen Verweis auf diese Regelung in § 10 Abs. 3 der Verordnung über Urlaub, Mutterschutz und Elternzeit der bayerischen Beamten (Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung - UrlMV).

   Bei privat krankenversicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie bei Beamtinnen und Beamten, deren Bezüge die Pflichtversicherungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung überschreiten, verbleibt es bei der bisherigen Rechtslage, § 45 SGB V gilt für diese nicht.

2. Freistellungen im Falle der Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen

   Die Neuregelung sieht ferner vor, dass der Anspruch auf Krankengeld für das Kalenderjahr 2021 auch dann besteht, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt wird, oder wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird. Der Tatbestand wird also erweitert von „erkrankten Kindern“ auf „gesunde, aber betreuungsbedürftige Kinder“. Auch diese Erweiterung gilt an sich auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Beamtinnen und Beamte analog zur Rechtslage bei erkrankten Kindern.

Nach dem GesamtFMS-Corona bestehen in dieser Fallgruppe für die Beschäftigten des Freistaats allerdings bereits umfangreiche Unterstützungsmöglichkeiten.

Gemäß Nummer 8 Buchst. b) des Schreibens kann Eltern bei einer Schließung von Schulen und Betreuungseinrichtungen Telearbeit und subsidiär Freistellung vom Dienst (unter Fortzahlung der Bezüge) für die Gesamtdauer (ohne zeitliche Befristung oder Kontingentierung) der Schließung der Schulen bzw. einzelner Jahrgangstufen und sonstigen Betreuungseinrichtungen gewährt werden, sofern ein geordneter Dienstbetrieb die Tele- oder Heimarbeit bzw. die Freistellung zulässt und die Tele- oder Heimarbeit bzw. die Freistellung wegen der Betreuung der Kinder (und ohne feste Altersgrenze der Kinder) notwendig ist. Von einer Schul-/Einrichtungsschließung wird auch dann ausgegangen, wenn und soweit der Unterricht/ die Betreuung nicht im regulären vollen Umfang, sondern planmäßig nur zeitlich beschränkt angeboten wird (bspw. Wechselunterricht). Eine Nachweispflicht der Schließung der Einrichtungen besteht nicht

Diese Regelungen gehen deutlich über die beabsichtigten Ausweitungen in § 45 SGB V hinaus, weil insbes. keine Kontingentierung erfolgt. Ein Rückgriff auf die Bestimmung des § 45 SGB für Freistellungen im Falle der Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen ist daher weder für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch unmittelbare Anwendung der Regelung des Sozialgesetzbuchs noch für Beamtinnen und Beamte über den Verweis in der Urlaubsverordnung auf diese Bestimmungen in der Sache sinnvoll und angemessen.

Es wird aber ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Beschäftigten in jedem Fall Telearbeit leisten müssen, soweit das vom Dienstposten und der technischen Ausstattung her möglich ist. Verschiedene Presseverlautbarungen zu den Änderungen in § 45 SGB V könnten demgegenüber so zu verstehen sein, dass die Regelung des § 45 SGB V auch dann in Anspruch genommen werden könnte, wenn der Beschäftigte Telearbeit leisten könnte, sich aber dafür entscheiden möchte, ausschließlich das Kind zu betreuen (und keine Telearbeit zu leisten). Sollte ein Beschäftigter des Freistaats Bayern in diesem Sinne die Regelungen des § 45 SGB V in Anspruch nehmen wollen, also ohne Telearbeit zu leisten, obwohl Telearbeit möglich wäre, kann diese Inanspruchnahme

natürlich nicht verweigert werden. Weitere Freistellungen nach Ziff. 8 des GesamtFMS können dann aber nicht mehr gewährt werden (keine kumulative Anwendung von § 45 SGB V und Ziff. 8 des GesamtFMS-Corona, sondern nur alternativ).

Ergänzender Hinweis laut JMS vom 17. Februar 2021:

Anders als im Frühjahr 2020 wurde inzwischen darauf verzichtet, spezielle Berufsgruppen festzulegen, die zur Notbetreuung berechtigen. Vielmehr wird auf den Bedarf der Eltern abgestellt (vgl. https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/ser-vice-kinder/newsletter/379-newsletter.pdf).
Weitere Hinweise zur Kinderbetreuung finden Sie unter https://www.stmas.bayern.de/coronavirus-info/faq-coronavirus-betreu-ung.php und zum Unterrichtsbetrieb an Bayerns Schulen unter https://www.km.bayern.de/allgemein/meldung/7047/faq-zum-unterrichts-betrieb-an-bayerns-schulen.html.

Das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat hat zudem darauf hingewiesen, dass Ziffer 8 des FMS vom 2. Oktober 2020 und § 45 SGB V nur alternativ, nicht aber kumulativ anwendbar sind.

9. Pflegebedürftige Angehörige

Tele- oder Heimarbeit und subsidiär Freistellung vom Dienst (unter Fortzahlung der Bezüge) werden auch gewährt, wenn dies zur Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen zwingend notwendig ist und die Betreuung nicht anderweitig möglich ist. Die Betreuungsnotwendigkeit muss konkret dargelegt und geprüft werden. Das gilt vor allem, wenn die Angehörigen nicht zu Hause gepflegt werden.

10. Beschäftigte mit erhöhtem Gesundheitsrisiko

Für Beschäftigte, für die eine Ansteckung mit dem Corona-Virus ein erhöhtes Gesundheitsrisiko darstellt (z.B. Leukämie, Diabetes, Lungenerkrankungen), sind aus Fürsorgegründen in Rücksprache mit dem behandelnden Arzt die

erforderlichen Maßnahmen abzustimmen (z.B. kein Publikumsverkehr, kein Servicezentrum, Telearbeit etc.). Es kommt auch eine vorübergehende anderweitige Verwendung in Betracht (26 Abs. 3 BeamtStG in entsprechender Anwendung), um einerseits die Risikoexposition zu verringern und andererseits eine Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden. Eine anderweitige Verwendung kann im Einzelfall auch eine Mitarbeit in contact tracing teams (CTT) in Telearbeit sein, soweit in Abstimmung mit der in Betracht kommenden Gesundheitsverwaltung die Ausübung der CTT-Tätigkeit in Telearbeit möglich ist. Wenn die vom Arzt für notwendig erachteten Maßnahmen nicht umgesetzt werden können, muss der Arzt entscheiden, ob der Beschäftigte noch dienst- bzw. arbeitsfähig ist. Bei einer länger als sechs Wochen andauernden Dienstunfähigkeit ist eine amtsärztliche Untersuchung zu veranlassen. Eine Freistellung vom Dienst kommt nicht in Betracht.

Für Angehörige von diesen Personen gelten keine besonderen Regelungen (sofern es sich nicht um pflegebedürftige Angehörige handelt).

11. Schutz von schwangeren und stillenden Beschäftigten

Hinsichtlich des Schutzes von schwangeren und stillenden Beschäftigten wird auf das Informationsblatt des StMAS zum Mutterschutz hingewiesen, das auf den Internetseiten des StMAS abrufbar ist.

<u>Ergänzender Hinweis laut JMS vom 17. Februar 2021:</u>

Schwangere und stillende Frauen werden nach dem Mutterschutzgesetz, das für Arbeitnehmerinnen, Beamtinnen (vgl. § 19 Abs. 1 UrlMV) und Richterinnen (§ 1 Satz 3, § 19 Abs. 1 UrlMV, Art. 2 Abs. 1 BayRiStAG) gilt, besonders geschützt. Dies gilt auch im Zusammenhang mit dem Coronavirus.

Das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales hat hierzu ein Infoblatt erstellt. Dieses ist stets in seiner aktuellsten Version unter folgendem Link in der Rubrik „dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen“ abrufbar:
https://www.justiz-netz.bayern.de/personal/gesundheit/corona/.

Die Einhaltung der Vorgaben des Mutterschutzgesetzes in Bezug auf die schwangeren und stillenden Beschäftigten (Beamtinnen, Arbeitnehmerinnen, Richterinnen) obliegt den Behördenleiterinnen und Behördenleitern. Dabei soll im Hinblick auf den Gesundheitsschutz ein strenger Maßstab angelegt werden und den berechtigten Ängsten und Sorgen der Schwangeren Rechnung getragen werden.

Zu der Thematik, ob für schwangere Beschäftigte eine Teilnahme an Sitzungen möglich ist, insbesondere zu der in diesem Zusammenhang wesentlichen Frage, ob das Tragen von FFP 2 oder FFP 3 Masken während der Sitzungen eine geeignete Schutzmaßnahme darstellt, wurde von hier aus das für das Mutterschutzgesetz federführend zuständige Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales einbezogen. Entsprechend der Ausführungen im vorgenannten Informationsblatt wurde von dort noch einmal bestätigt, dass dicht anliegenden Atemschutzmasken (FFP2, FFP3) aufgrund des Atemwiderstands für Schwangere für die Dauer von Sitzungen nicht geeignet sind. Diese Einschätzung liegt allgemein auch den Hinweisen zur mutterschutzrechtlichen Bewertung von Gefährdungen eines Arbeitskreises unter Mitarbeit von Mitgliedern des Ausschusses für Mutterschutz zugrunde (näher unter https://www.bafza.de/programme-und-foerderungen/unterstuetzung-von-gremien/ausschuss-fuer-mutterschutz-geschaeftsstelle/downloads/).
Vor diesem Hintergrund und aufgrund des Umstands, dass eine Infektion schwangerer Bediensteter durch die Teilnahme an Sitzungen nahezu ausgeschlossen sein müsste, wurde weiter mitgeteilt, dass eine Tätigkeit schwangerer Richterinnen im Rahmen einer Gerichtsverhandlung von dortiger Seite derzeit nicht vorstellbar ist.

Weitere Informationen können der Internetseite des Bayerischen Landesamts für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (https://www.lgl.bayern.de/gesundheit/infektionsschutz/infektionskrankheiten_a_z/coronavi-rus/faq.htm, dort unter der Rubrik „Fragen zum öffentlichen Leben“) sowie dem jeweils aktuellen Infoblatt des StMAS (s.o.) entnommen werden.

12. Dauernde Dienstunfähigkeit und Zwangspensionierungsverfahren

Bei dauernder Dienstunfähigkeit ist nach Art. 65, 66 BayBG ein Ruhestandsversetzungsverfahren zu betreiben. Art. 65 Abs. 3 Satz 1 BayBG verlangt bei der Erklärung durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten eine amtsärztliche Untersuchung. Die für die Versetzung in den Ruhestand entscheidende Behörde ist

jedoch nach Art. 65 Abs. 3 Satz 2 nicht an diese Erklärung gebunden; sie kann auch andere Beweise erheben. Insbesondere kann sie nach Art. 65 Abs. 2 Satz 1 eine ärztliche (also keine amtsärztliche) Untersuchung veranlassen und darauf die Ruhestandsversetzung stützen. Das Gleiche gilt für das Zwangspensionierungsverfahren, sodass eine *amts*ärztliche Untersuchung entbehrlich ist, wenn die Entscheidung unmittelbar durch die für die Ruhestandsversetzung zuständige Behörde erfolgt.

13. Begrenzte Dienstfähigkeit

Bei der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ist eine ärztliche Untersuchung ausreichend, soweit es um die Frage geht, ob der Beamte vollständig dienstunfähig ist oder er „gerade noch“ die Schwelle der begrenzten Dienstfähigkeit überwindet. Eine amtsärztliche Untersuchung ist nur erforderlich, wenn es unstrittig ist, dass der Beamte keinesfalls vollständig dienstunfähig ist, und es hingegen gerade fraglich ist, ob der Beamte vollständig dienstfähig ist oder er evtl. „am Beginn“ einer begrenzten Dienstfähigkeit steht. Die Verfahren zur begrenzten Dienstfähigkeit können deshalb in der Regel auch mit ärztlichen Untersuchungen durchgeführt werden.

14. Atteste für Krankheit / kranke Kinder

Ein generelles Absehen von einer Pflicht zur Vorlage eines Attestes ist nicht möglich. Sofern die Beibringung eines Attestes nicht möglich ist (weil ein Praxisbesuch nicht möglich ist und auch durch ein Telefonat kein Attest zu bekommen ist), ist eine diesbezügliche dienstliche Erklärung des/der Beschäftigten ausreichend. Der/Die Beschäftigte ist jedoch verpflichtet, sich um die Nachreichung eines entsprechenden Attestes zu bemühen.

15. Zeitkorridor bei gleitender und fester Arbeitszeit

Bei gleitender Arbeitszeit kann durch eine Verlängerung der Rahmenzeit der für die Dienstleistung zur Verfügung stehende Zeitkorridor verlängert und damit eine Entzerrung der Präsenzzeiten erreicht werden. Für die Verlängerung der

Rahmenzeit über 14 Stunden hinaus sind grundsätzlich die obersten Dienstbehörden zuständig (§ 7 Abs. 4 BayAzV).

Aber auch bei fester Arbeitszeit sind diesbezügliche Gestaltungsmöglichkeiten vorhanden. Nach § 8 Abs. 1 Satz 2 BayAzV legt der Dienststellenleiter die tägliche Arbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen und örtlichen Verhältnisse fest. Zu den dienstlichen Verhältnissen im Sinne dieser Vorschrift rechnet auch das Bemühen, aus Fürsorgegründen für die Beschäftigten Arbeitszeitregelungen zu schaffen, die auf eine Reduzierung des Corona-Infektionsrisikos abzielen. Die dem Dienststellenleiter obliegende Festlegung der täglichen Arbeitszeit schließt nicht nur den Umfang der täglichen Arbeitszeit, sondern auch deren Beginn und Ende ein. Es ist rechtlich zulässig, wenn bei einer Dienststelle wegen der Corona-Krise verschiedene Arbeitszeiten festgelegt werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Ergänzender Hinweis lt. JMS vom 8. Dezember 2020:

Im Zuge der Änderung der Bekanntmachung zur Durchführung der Verordnung über die Arbeitszeit für den bayerischen öffentlichen Dienst wurde mit JMS vom 12. Oktober 2012, Gz. 2043-IV -9422/12 empfohlen, in den einzelnen Dienststellen den Abrechnungsstichtag im Sinne des § 7 Abs. 5 BayAZV einheitlich auf den 31. Dezember eines jeden Jahres festzulegen, um Problemen bei Abordnung und Versetzungen vorzubeugen.

Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie wird das Bayerische Staatsministerium der Justiz **die Kappung der Arbeitszeitguthaben am 31. Dezember 2020 für das Jahr 2020 einmalig aussetzen**. Die Übertragung des Arbeitszeitguthabens wird vorerst bis zum 31. März 2021 ermöglicht werden. Im Sinne der Einheitlichkeit wird empfohlen, an den einzelnen Dienststellen ebenso zu verfahren.

Ergänzender Hinweis laut JMS vom 17. Februar 2021:

Das gemäß § 7 Abs. 4 Satz 3 Bayerische Arbeitszeitverordnung (BayAzV) erforderliche Einverständnis zur Verlängerung der Rahmenzeit wird hiermit erteilt. Auf Ziffer 3.1 der Bekanntmachung zur Durchführung der Verordnung über die Arbeitszeit für den bayerischen öffentlichen Dienst (AzV) weise ich hin.

16. Urlaub

Die Kontaktbeschränkungen in Bayern sind kein ausreichender Grund, um einen genehmigten Urlaub auf Wunsch des Beschäftigten zurückzunehmen. Entscheidend ist vielmehr, ob die Dienstleistung des Beschäftigten aus dienstlichen Gründen benötigt wird. Dann kann der Urlaub widerrufen werden.

Eine Verlängerung der Einbringungsfrist nach § 7 Abs. 1 Satz 2 UrlMV kann ebenfalls nur im konkreten Einzelfall erfolgen, wenn der Beschäftigte seinen Urlaub aus dienstlichen Gründen nicht rechtzeitig einbringen konnte.

Ergänzender Hinweis laut JMS vom 17. Februar 2021:

Eine generelle Verlängerung der Einbringungsfrist für Erholungsurlaub ist nicht mehr möglich.

Sofern Beschäftigte ihren Urlaub aus dienstlichen Gründen nicht rechtzeitig einbringen können, bestehen gegen eine Verlängerung der Einbringungsfrist nach § 7 Abs. 1 Satz 2 UrlMV im Einzelfall keine Bedenken. Die Dauer der Verlängerung kann ebenfalls im Einzelfall festgelegt werden, sollte aber den 31. Oktober 2021 nicht überschreiten. Im Hinblick auf den Gedanken der Ziff. 26.1.3 der Hinweise zur Durchführung der Abschnitte IV bis VI TV-L gilt dies auch für Arbeitnehmer.

17. Generelle Telearbeit

Telearbeit sollte den Beschäftigten auf ihren Wunsch hin generell ermöglicht werden, sofern die technischen Möglichkeiten bestehen und ein geordneter Dienstbetrieb das zulässt („freiwillige Telearbeit“).

Bei der freiwilligen Telearbeit handelt es sich nicht um vom Arbeitgeber/Dienstherrn fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten. Die Arbeitsstättenverordnung findet daher keine Anwendung. Die Beschäftigten sollten dennoch, insbesondere im eigenen Interesse, auf ergonomische Ausgestaltung des Telearbeitsplatzes achten.

Im Hinblick auf den Umfang der genehmigungsfähigen wöchentlichen Telearbeit ist primärer Maßstab der geordnete Dienstbetrieb an der Behörde und der Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Außerdem kann die Behördenleitung die 7-Tage-Inzidenz der beiden zurückliegenden Wochen beobachten (steigende / rückläufige Tendenz, Höhe) und dementsprechend den Umfang der Telearbeit variieren.

18. Priorisierung Telearbeit

Da die Kapazitäten unvermeidlich beschränkt sind, muss gegebenenfalls die Vergabe der die Telearbeit ermöglichenden Geräte priorisiert werden.

Dazu ist folgende Priorisierung vorzunehmen:

(1) Beschäftigte, die für den Dienstbetrieb unabdingbare Funktionen innehaben,
(2) Beschäftigte in Quarantäne, Eltern (mit Kinderbetreuungspflichten),
(3) alle anderen Beschäftigten.

Die Priorisierung erfolgt durch die Behördenleitung.

Ergänzender Hinweis laut JMS vom 17. Februar 2021:

Ergänzend hierzu wurde mit JMS vom 11. Januar 2021 der Beschluss der Staatsregierung vom 6. Januar 2021 übermittelt. Demnach soll Anträgen von Beschäftigten des Freistaats Bayern auf Homeoffice grundsätzlich entsprochen werden. Eine Ablehnung soll nur dann und auch nur insoweit erfolgen, als die Dienstposten der Beschäftigten unter keinen Umständen ganz oder teilweise für Homeoffice geeignet sind oder dringende dienstliche Gründe die Präsenz der Beschäftigten an den Dienststellen erfordern.

Es wurde gebeten, diesem Beschluss auch im hiesigen Geschäftsbereich Rechnung zu tragen und entsprechende Anträge - wie bisher auch - sorgfältig und wohlwollend zu prüfen. Im Hinblick auf die tragende Bedeutung der Justiz für einen funktionierenden Rechtsstaat ist darauf zu achten, dass ein ordnungsgemäßer Dienstbetrieb aufrechterhalten bleiben muss.

Ergänzend wird mit Blick auf die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung des Bundes (https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/5QH1ueg-EXs2GTWXKeln/content/5QH1ueg-EXs2GTWXKeln/BAnz%20AT%2022.01.2021%20V1.pdf?inline) auf das beigefügte FMS vom 15. Februar 2021, Gz. 25 – P 2506 – 1/69, Bezug genommen.

Das **FMS vom 15. Februar 2021** ist dieser Handreichung als Anlage beigefügt.

19. Beamtenrechtliche Ernennungen

a) Urkundenaushändigung und Vereidigung

Sofern eine persönliche Aushändigung der Ernennungsurkunde für die Ernennung in das Beamtenverhältnis oder für eine Beförderung in einigen Fällen nicht möglich sein sollte, kann die Aushändigung der Urkunde in solchen Fällen durch Zustellung mit Postzustellungsurkunde erfolgen.

Die Vereidigung kann auch erst mit Dienstantritt erfolgen.

b) Amtsärztliche Untersuchung

Vor Berufung in das Beamtenverhältnis ist eine amtsärztliche Untersuchung erforderlich. Soweit diese bis zum angestrebten Beginn des Beamtenverhältnisses nicht zu erlangen ist, kann die Einstellung in ein Widerrufs- oder Probebeamtenverhältnis zunächst ohne amtsärztliche Untersuchung erfolgen, sie ist jedoch unverzüglich nachzuholen. Ein negatives Ergebnis führt zur sofortigen Entlassung aus dem Widerrufs- oder Probebeamtenverhältnis. Hierauf ist der Betroffene vor der Ernennung schriftlich hinzuweisen. Es empfiehlt sich folgender Text (für das Probebeamtenverhältnis, für das Widerrufsbeamtenverhältnis entsprechend anzupassen):

„Belehrung über die Folgen der aktuell unmöglichen amtsärztlichen Untersuchung
Voraussetzung für die Berufung in das Beamtenverhältnis ist unter anderem die gesundheitliche Eignung. Die Prüfung dieser Voraussetzung erfolgt durch amtsärztliche Untersuchung. Aufgrund der aktuellen Ausnahmesituation sind jedoch solche Untersuchungen derzeit nicht durchführbar. Andererseits können aus

personalwirtschaftlichen Gründen die Ernennungen nicht aufgeschoben werden. Sie werden in das Beamtenverhältnis berufen, auch wenn die Frage der gesundheitlichen Eignung noch nicht geklärt werden konnte. Sie bestätigen zugleich, dass Sie keine gravierenden gesundheitlichen Probleme haben und sich gesund fühlen. Die amtsärztliche Untersuchung wird schnellstmöglich nachgeholt werden. Kann der Amtsarzt die gesundheitliche Eignung nicht feststellen, werden Sie wegen gesundheitlicher Nichteignung sofort aus dem Beamtenverhältnis auf Probe entlassen."

Wenn der Bewerber mit diesem Vorgehen nicht einverstanden ist, kann er nicht ernannt werden. Dann kann „lediglich" ein Arbeitsvertrag geschlossen werden.

Wenn bereits ein negatives amtsärztliches Attest vorliegt, kann ohnehin keine Einstellung erfolgen.

Hat der Amtsarzt eine Nachuntersuchung empfohlen, ist die Nachuntersuchung nachzuholen. Der Text zur Belehrung ist entsprechend anzupassen.

Eine Entlassung erfolgt nur dann nicht, wenn auch nach der bisherigen Verwaltungspraxis die Ausbildung zu Ende geführt werden durfte.

Eine Verbeamtung auf Lebenszeit kann ohne Feststellung der gesundheitlichen Eignung nicht vorgenommen werden.

20. Zwei-Team-Lösungen

An verschiedenen Dienststellen wird ein Modell praktiziert, dass die Beschäftigten einer Arbeitseinheit in zwei Teams aufgeteilt werden und nur jeweils ein Team an der Dienststelle vor Ort ist (anders als bei Schichtlösungen, in denen die Arbeit an der Dienststelle zeitlich gestaffelt ist), sofern es sich um kritische Infrastruktur handelt. Die Beschäftigten des anderen Teams arbeiten dann von zu Hause aus in Tele- bzw. Wohnraumarbeit. Ist der Arbeitsplatz aus tatsächlichen oder technischen Gründen nicht für Tele- bzw. Wohnraumarbeit geeignet, kann gleichwohl keine Freistellung vom Dienst erfolgen. Der Beschäftigte muss sich vielmehr während der üblichen Bürozeiten dienstbereit halten und jederzeit in der Lage sein, die Arbeit aufzunehmen. Dafür wird unverändert das Gehalt bzw. die Besoldung

weitergewährt. Dies gilt auch für die Fälle, in denen Tele- bzw. Wohnraumarbeit nur teilweise möglich ist.

Soweit jedoch während der Präsenzzeiten im Büro Überstunden oder Mehrarbeitsstunden angefallen sind, müssen diese mit den Zeiten der Dienstbereitschaft ausgeglichen werden (sodass während dieser „Ausgleichs-Zeiten“ auch keine Dienstbereitschaft mehr bestehen muss).

21. Heranziehung von Beschäftigten zu Tätigkeiten in Hilfsorganisationen oder medizinischen Betreuungseinrichtungen

Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes werden unter Umständen zu Tätigkeiten in Hilfsorganisationen oder medizinischen Einrichtungen herangezogen. Rechtsgrundlage dafür ist entweder Art. 6 Abs. 1 Satz 2 BayInfSchG oder Art. 17 BayKSG. Gem. Art. 6 Abs. 2 BayInfSchG bzw. Art. 17 Abs. 1 BayKSG i.V.m. Art. 33a Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 BayRDG sind Beschäftigte während der Teilnahme am Einsatz und für einen angemessenen Zeitraum danach zur Arbeitsleistung nicht verpflichtet (Regelung zur Freistellung).

Voraussetzung dafür ist, dass die zuständige Behörde (LRA, kreisfreie Stadt) bzw. die Integrierte Leitstelle die Hilfsorganisation um eine bestimmte Aufgabenerfüllung ersucht und deshalb die Hilfsorganisation einen Beschäftigten entsprechend zur Dienstleistung heranzieht. Ist der Beschäftigte nach sorgfältiger Abwägung zwischen dem dringenden Personalbedarf der medizinischen Einrichtung bzw. der Hilfsorganisation einerseits und der Funktionsfähigkeit der Behörde andererseits nicht verzichtbar, muss Kontakt mit der ersuchenden Stelle aufgenommen werden. Die Freistellung erfolgt unter vollständiger Lohnfortzahlung.

Ansprüche des Freistaats auf Regress bestehen nicht, weil nach Art. 10 Satz 1 BayFWG nur private Arbeitgeber Erstattungsansprüche hinsichtlich des Arbeitsentgelts geltend machen können.

22. Fortbildungen / Behördliches Gesundheitsmanagement

Es wird empfohlen, sämtliche Fortbildungen und Maßnahmen des Behördlichen Gesundheitsmanagements (Präsenzkurse) auszusetzen.

Fortbildungsveranstaltungen können unter Berücksichtigung der aktuell geltenden Vorschriften in Eigenverantwortung der Ressorts wieder aufgenommen werden. Es wird empfohlen, für die Durchführung der Fortbildung Hygienekonzepte zu erstellen. Das Bildungszentrum der Bayerischen Staatsregierung in St. Quirin steht für Fortbildungen und besondere Zwecke der Staatsregierung ab 2. Juni wieder zur Verfügung; aufgrund der Umsetzung des vorliegenden Hygienekonzeptes muss mit Einschränkungen im Hinblick auf die Buchungskapazitäten und den gewohnten Ablauf gerechnet werden.

Ergänzender Hinweis lt. JMS vom 19. März 2021:

Es zeichnet sich bereits jetzt ab, dass die Durchführung von Präsenzfortbildungsveranstaltungen mit Blick auf die Corona-Pandemie jedenfalls bis Ende Juni 2021 noch nicht sachgerecht sein wird.

Daher werden **Präsenzfortbildungen des StMJ bis zum 30. Juni 2021 nicht stattfinden**. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der abgesagten Tagungen auf Landesebene werden vom StMJ aus informiert. Bei den Fortbildungsveranstaltungen auf regionaler Ebene wird gebeten, zu prüfen, ob entsprechend verfahren wird.

Den Auswirkungen auf die Fortbildung wird weiterhin durch ein **Angebot von Online-Veranstaltungen** begegnet. Für die durch den Ausfall der Einführungstagungen besonders betroffenen jungen Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Richterinnen und Richter wird derzeit ein digitales Angebot (**verfilmte Einführungstagungen**) erstellt. Im September wird zudem einen Workshop für junge Richterinnen und Richter geplant, der sich insbesondere an diejenigen Kolleginnen und Kollegen richten wird, die weder im Eingangsamt bei der Staatsanwaltschaft noch bei Gericht eine Präsenzeinführungstagung besuchen konnten und gerne noch ein Präsenzangebot im Aurachhof wahrnehmen möchten.

Die Maßnahme betrifft grundsätzlich zwar nur Fortbildungsveranstaltungen, deren Veranstalter das Fortbildungsreferat des Staatsministeriums der Justiz ist, nicht aber solche anderer, externer Veranstalter (z.B. Deutsche Richterakademie, Europäische Rechtsakademie, European Judicial Training Network (EJTN), Bundesfinanzakademie, Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern, Bayerische Akademie für Verwaltungsmanagement GmbH oder andere Landesjustizverwaltungen). Über die Durchführung dieser Tagungen entscheidet allein der jeweilige Veranstalter. Es wird aber um Verständnis gebeten, dass **in diesem Zeitraum keine Fortbildungsreise** für bayerische Teilnehmerinnen und Teilnehmer bezüglich der Angebote anderer, externer Anbieter angeordnet werden kann. Dies gilt etwa für das Fortbildungsangebot bei der Deutschen Richterakademie, soweit diese unter Beachtung der rechtlichen Vorgaben der Sitzländer den Präsenzbetrieb wieder aufnehmen sollte und andere Länder sich bereits vor Ende Juni 2021 zur Durchführung von Präsenzveranstaltungen entschließen sollten. Zur Frage der Anordnung von Dienstreisen wird auf das FMS vom 2. Oktober 2020, dort Ziff. 23, verwiesen, wonach Dienstreisen nur genehmigt werden dürfen, wenn sie dringend notwendig sind.

23. Dienstreisen

Dienstreisen dürfen nur genehmigt werden, wenn sie zwingend notwendig sind. Nach Möglichkeit sind Video- und Telefonkonferenzen durchzuführen.

Beschäftigte, die nach Rückkehr von der Dienstreise innerhalb von 14 Tagen unspezifische Allgemeinsymptome oder Atemwegsprobleme jeglicher Schwere zeigen, sind als dienst- bzw. arbeitsunfähig zu behandeln und dürfen deshalb nicht zum Dienst erscheinen, bis das Vorliegen einer Corona-Virus-Infektion abgeklärt ist. Diese Beschäftigten sind verpflichtet, sich umgehend telefonisch an ihren Hausarzt oder den ärztlichen Bereitschaftsdienst (Tel. 116 117) zu wenden.

Wird aufgrund der EQV für Dienstreiserückkehrer Quarantäne angeordnet, gelten die Regelungen wie bei Anordnung der Quarantäne durch die Gesundheitsämter entsprechend (s. Tz. 4.).

Ergänzender Hinweis laut JMS vom 12. Oktober 2020:

Die Regelung in Ziff. 23 ist vorrangig gegenüber Ziff. 2. Es soll bei Dienstreisen jedes Risiko ausgeschlossen werden. Während es sich der Kenntnis des Dienstherrn entzieht, was die Bediensteten in ihrer Freizeit machen, ist bei Dienstreisen das Dienstreiseziel stets bekannt. Nach solchen sollen die Kolleginnen und Kollegen auch nicht nur ein bisschen krank ins Büro kommen.

24. Reisekostenrechtliche Entschädigung

Triftige Gründe für die Kfz-Nutzung gem. Art. 6 Abs. 1 BayRKG können allgemein in den in Nr. 6.1 Satz 2 VV-BayRKG genannten Fällen anerkannt werden (u.a. keine Erreichbarkeit des Geschäftsorts mit öffentlichen Verkehrsmitteln, wesentliche Zeitersparnis durch Kfz-Nutzung, Gehbehinderung). Darüber hinaus können vom Dienstvorgesetzten auch in anderen Fällen aus dienstlichen oder schwerwiegenden persönlichen Gründen triftige Gründe für die Kfz-Nutzung anerkannt werden (Nr. 6.1 Satz 1 VV-BayRKG).

Bei Einhaltung der üblichen Hygieneempfehlungen ist die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel insbesondere außerhalb der Stoßzeiten nach derzeitigem Sach- und Kenntnisstand auch unter Infektionsschutzgesichtspunkten möglich. Eine allgemeine Anerkennung von triftigen Gründen allein im Hinblick auf das Infektionsrisiko mit Covid-19 ist daher nicht vorgesehen. Unter Anlegung des üblichen Maßstabes kann im Einzelfall (u.a. bei immungeschwächten Beschäftigten, Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu Stoßzeiten) aber eine Anerkennung von triftigen Gründen erfolgen. In allen anderen Fällen ist die Nutzung privater Kraftfahrzeuge auch ohne triftige Gründe zulässig, eine Verpflichtung zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel besteht nicht.

25. Stellenzulagen nach Art. 51 BayBesG

Stellenzulagen (z.B. Lehrzulage, Lehrerfunktionszulage, Steuerprüferzulage) werden grundsätzlich nur für die Dauer der tatsächlichen Wahrnehmung der herausgehobenen Funktionen gewährt und sind widerruflich. Ausnahmen vom Erfordernis der tatsächlichen Wahrnehmung sind beispielhaft („insbesondere“) in

Art. 51 Abs. 3 Satz 2 BayBesG aufgeführt (z. B bei Erholungsurlaub oder Krankheit). Nachdem die Aufzählung nicht abschließend ist, kann die Corona bedingte Nichtwahrnehmung der herausgehobenen Funktionen darunter subsumiert werden, so dass die Stellenzulagen weitergezahlt werden können.

Soweit Beamtinnen und Beamte vorübergehend eine andere Funktion wahrnehmen, (z. B. Lehrer mit Anspruch auf die Lehrerfunktionszulage werden vorübergehend in der Gesundheitsverwaltung eingesetzt) ist die Weitergewährung der Stellenzulage nach Art. 51 Abs. 3 Satz 3 Halbsatz 1 BayBesG möglich (= Einsatz zur Herbeiführung eines im besonderen öffentlichen Interesses liegenden unaufschiebbaren und zeitgebundenen Ergebnisses). Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen hierfür vorliegen, trifft im staatlichen Bereich die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat.

26. Erschwerniszulagen nach Art. 55 BayBesG

Anspruch auf eine Erschwerniszulage besteht nur für tatsächlich geleistete Dienste und nur für die Dauer der bestehenden Erschwernis. Bezüglich der Fortzahlung bei Unterbrechungen ist zu unterscheiden zwischen Erschwerniszulagen, die in Monatsbeträgen gezahlt werden und Erschwerniszulagen, die nach Stunden oder Einsätzen abgerechnet werden.

- Erschwerniszulagen in Monatsbeträgen (z. B. Sondereinsatzzulage, Fliegererschwerniszulage): auch hier greift die Ausnahmeregelung des Art. 51 Abs. 3 Satz 2 BayBesG („insbesondere“). Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen hierfür vorliegen, trifft im staatlichen Bereich die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat.
- Erschwerniszulagen nach Stunden oder Einsätzen (z.B. Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten): Die Fortzahlung ohne tatsächlich geleisteten Dienst ist nicht möglich.

27. Aufwandsentschädigungen

Aufwandsentschädigungen sind der Ausgleich für einen dienstlich veranlassten Mehraufwand zum Beispiel durch Verschmutzung oder Abnutzung von Kleidung, dessen Übernahme den Berechtigten nicht zugemutet werden kann.

Aufgrund der aktuellen Situation ist davon auszugehen, dass in einzelnen Bereichen der Staatsverwaltung Tätigkeiten, die die Zahlung einer Aufwandsentschädigung auslösen können, nicht durchgeführt werden können. Da damit den Berechtigten jedoch auch kein Aufwand entsteht, dessen Übernahme nicht zugemutet werden kann, ist ein entsprechender Ausgleich auch nicht angezeigt.

Weiterhin gewährt werden aber Aufwandsentschädigungen in Form von Dienstkleidungszuschüssen an Beschäftigte, die Kernaufgaben der staatlichen Verwaltung beispielsweise bei Polizei und Justiz wahrnehmen, und die zum Tragen von Dienstkleidung verpflichtet sind. Der diesem Personenkreis zustehende Dienstkleidungszuschuss (auch in Form der „virtuellen" Zahlung an das Logistikzentrum Niedersachsen) steht weiterhin zu.

28. Dienstunfallschutz

Die Ansteckung mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 kann die Coronavirus-Erkrankung COVID-19 auslösen. Eine Anerkennung der Erkrankung infolge der Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 als Dienstunfall ist nach Maßgabe der gesetzlichen Voraussetzungen des Art. 46 Abs. 1 Satz 1 Bay-BeamtVG grundsätzlich möglich, wird aber nur in Ausnahmefällen in Betracht kommen.

Zu beachten ist insbesondere, dass die bloße Infektion oder der labormedizinische Nachweis einer Infektion („Positivtest") ohne weitere krankheitsspezifische Symptome (sog. stumme Infektion) keinen Körperschaden im Rechtssinne und deshalb auch keinen Dienstunfall darstellt.

Im Fall einer medizinisch nachgewiesenen Erkrankung an COVID-19 muss im Rahmen des dienstunfallrechtlichen Anerkennungsverfahrens der jeweilige Infektionszeitpunkt bestimmbar sein und die Ursachenzusammenhänge zwischen Infektionsereignis, dienstlicher Tätigkeit sowie der Erkrankung nachgewiesen

werden. Für eine Anerkennung als Dienstunfall muss neben den weiteren Anspruchsvoraussetzungen eindeutig feststehen, wann und wo die für die Erkrankung ursächliche Ansteckung erfolgte. Ferner muss aufgrund der Dienstausübung eine besondere, über die Allgemeingefahr einer Ansteckung hinausgehende Infektionsgefahr bestanden haben, und die Erkrankung nicht nur bei Gelegenheit des Dienstes eingetreten sein. Eine Erkrankung muss außerdem wesentlich durch die Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 und nicht durch etwaige Vorerkrankungen verursacht sein.
Unabhängig von einer Anerkennung als Dienstunfall besteht für verbeamtetes medizinisches Personal grundsätzlich die Möglichkeit einer Anerkennung der Infektionserkrankung als Berufskrankheit gem. Art. 46 Abs. 3 Bay-BeamtVG in Verbindung mit der Berufskrankheitenverordnung (BKV). Bei medizinisch tätigem Personal ist der Kontakt mit Coronavirus-Trägern nicht nur potentielle Begleiterscheinung, sondern maßgebliches Tätigkeitskriterium. Die dienstliche Tätigkeit anderer Beamtengruppen ist jedoch nicht typischerweise mit der für die Anerkennung einer Berufserkrankung erforderlichen, im Vergleich zur Allgemeinheit erheblich erhöhten Gefahr der Erkrankung an COVID-19 verbunden.

Sollte die Erkrankung dienstunfallrechtlich nicht berücksichtigungsfähig sein, können etwaige Heilbehandlungskosten selbstverständlich bei der Beihilfestelle und der privaten Krankenversicherung geltend gemacht werden.

Die Anerkennung eines Arbeitsunfalls von staatlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern richtet sich nach den Vorschriften des SGB VII und erfolgt durch die Bayerische Landesunfallkasse. Dabei gelten jedoch grundsätzlich vergleichbare Maßstäbe.

29. Beschlussfassung der Personalvertretungen

Um eine schnelle Handlungsfähigkeit und Beschlussfassung der Personal-vertretungen zu gewährleisten und gleichzeitig die Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 einzudämmen sowie die Gesundheit der Personalratsmitglieder zu schützen, wird zu Art. 37 Abs. 3 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG), der die Möglichkeit der Beschlussfassung im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren vorsieht, auf Folgendes hingewiesen:

Bei der Entscheidungsfindung darüber, ob es sich um einfache Angelegenheiten handelt und damit eine Beschlussfassung im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren erfolgen kann, soll der Vorsitzende aufgrund der aktuellen Gegebenheiten den Gesundheitsschutz der Personalratsmitglieder, den Umstand einer möglichen Vermeidung von Dienstreisen sowie sonstige Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus im Rahmen seiner Abwägung gewichten und miteinbeziehen.

Seitens des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat wird davon ausgegangen, dass während der Coronavirus-Pandemie vor diesem Hintergrund die überwiegende Anzahl der Angelegenheiten der Personalvertretungen als einfache Angelegenheiten durch den Vorsitzenden eingestuft werden können. Nur in den Fällen, in denen ein Mitglied des Personalrats dem Umlaufverfahren widerspricht (Art. 37 Abs. 3 BayPVG), oder der Vorsitzende für eine Beschlussfassung eine vorherige Beratung und Meinungsbildung unter Anwesenheit der Personalratsmitglieder auch nach sorgfältiger Abwägung für zwingend erforderlich hält, ist über Angelegenheiten in Sitzungen zu beschließen. Die Beschlussfassung in Sitzungen sollte auf das Nötigste beschränkt werden.
Durch die Anwendung der Abstimmungsmöglichkeit im Umlaufverfahren wird den sich in Quarantäne oder Telearbeit befindlichen Mitgliedern der Personalvertretung eine Wahrnehmung ihres Mandats gewährleistet. Zudem können dadurch auch teils weite Reisen der Mitglieder der Stufenvertretungen sowie der Gesamtpersonalräte zur Teilnahme an Sitzungen vermieden und auf das Nötigste beschränkt werden.

Außerdem wird auf Art. 32 Abs. 4 BayPVG hingewiesen, der ebenfalls eine schnelle Handlungsfähigkeit der Personalvertretungen ermöglicht. Nach dieser Norm kann in Angelegenheiten, in denen der Personalrat zu beteiligen ist, durch einstimmigen Beschluss aller Personalratsmitglieder dem Vorsitzenden die Entscheidung im Einvernehmen mit den übrigen Vorstandsmitgliedern übertragen werden. Im Delegationsbeschluss sind die Angelegenheiten zu bestimmen.

Vor dem Hintergrund der Coronavirus-Pandemie wird seitens des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat davon ausgegangen, dass auch dieser Delegationsbeschluss derzeit grundsätzlich als einfache Angelegenheit i.S.d. Art. 37 Abs. 3 BayPVG eingestuft werden kann und somit die einstimmige Beschlussfassung des Personalrats darüber im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren erfolgen kann.

Sofern für die Beschlussfassung im Einzelfall gleichwohl eine Sitzung mit vorheriger Beratung für notwendig erachtet werden sollte, wird zu Art. 37 Abs. 1 Satz 1 BayPVG auf Folgendes hingewiesen:

Seitens des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat wird davon ausgegangen, dass vor dem Hintergrund der Coronavirus-Pandemie die für eine Sitzung nötige Voraussetzung der persönlichen Anwesenheit der Personalratsmitglieder auch dann erfüllt ist, wenn einzelne Mitglieder mittels Videokonferenz zugeschaltet werden oder die Sitzung insgesamt mittels Videokonferenz abgehalten wird.

Sofern aufgrund fehlender technischer Ausstattung keine Sitzung mittels Videokonferenz möglich ist, und die Angelegenheit trotz großzügiger Auslegung des Art. 37 Abs. 3 BayPVG auch nicht im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren beschlossen werden kann, kann die Voraussetzung der persönlichen Anwesenheit auch ausnahmsweise dann erfüllt sein, wenn einzelne Mitglieder mittels Telefonkonferenz zugeschaltet werden oder die Sitzung insgesamt mittels Telefonkonferenz abgehalten wird.

Dabei wird davon ausgegangen, dass die Durchführung der entsprechenden Video- oder Telefonkonferenz mittels online gestützter Anwendungen wie Skype grundsätzlich zulässig ist.

Für das Abhalten einer Sitzung mittels Videokonferenz oder notfalls Telefonkonferenz ist jedoch erforderlich, dass kein Mitglied diesem Verfahren widerspricht (entsprechend zur Anwendung der Möglichkeit der Beschlussfassung im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren, Art. 37 Abs. 3 BayPVG a.E.).

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass bei allen Sitzungen des Personalrats, auch wenn sie mittels Video- oder ausnahmsweise Telefonkonferenz abgehalten werden, zwingend das Gebot der Nichtöffentlichkeit der Sitzungen gem. Art. 35 Satz I Halbsatz 1 BayPVG zu wahren ist. Bei Sitzungen mittels Video oder Telefonkonferenz kann nach Einschätzung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat dem Gebot der Nichtöffentlichkeit dadurch Rechnung getragen werden, dass alle an der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmenden Personalratsmitglieder zu Protokoll versichern, dass keine nicht teilnahmeberechtigten Personen ”anwesend" sind, und sie sich zugleich

verpflichten, bei Betreten des Raums durch nicht teilnahmeberechtigte Personen unverzüglich die übrigen Personalratsmitglieder zu unterrichten.

Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass während der Coronavirus-Pandemie auch die Teilnahme- und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen zu beachten sind.

30. Durchführung von Personalversammlungen

Der Personalrat hat gem. Art. 49 Abs. I BayPVG einmal im Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung einzuberufen und im Rahmen dessen einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Dies stellt für den Personalrat eine Verpflichtung dar, das Nichtabhalten einen Pflichtverstoß.

Ein Verstoß gegen diese gesetzliche Pflicht ist jedoch folgenlos, wenn es sich nicht um eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des Art. 28 Abs. 1 BayPVG handelt. Ein grober Pflichtverstoß nach dieser Norm liegt nur dann vor, wenn durch den Verstoß eine Pflichtvergessenheit oder ein mangelndes Pflichtbewusstsein des Personalrats zum Ausdruck kommt. Objektiv muss es sich um eine schwerwiegende Pflichtverletzung handeln, subjektiv setzt die in der Pflichtverletzung zum Ausdruck kommende Pflichtvergessenheit ein schuldhaftes Verhalten der Personalratsmitglieder voraus.

Entsprechend dieser Vorgaben kann nach Einschätzung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat für die Durchführung von Personalversammlungen vor dem Hintergrund des ungewissen Infektionsgeschehens der durch den Coronavirus SARS-CoV 2 ausgelösten Pandemie folgendermaßen verfahren werden:

Anhand der Vorgaben der jeweils geltenden Fassung der Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung sollte der Personalrat zunächst prüfen, ob das Abhalten einer Personalversammlung unter Berücksichtigung der Zahl der teilnahmeberechtigten Beschäftigten in seiner Dienststelle zulässig ist. Diese Prüfung sollte unter Einbeziehung der Möglichkeit des Abhaltens von Teilversammlung gem. Art. 48 Abs. 2 BayPVG erfolgen.

Sofern nach dieser Prüfung eine Personalversammlung zulässig wäre, sollte der Personalrat zunächst in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Dienststelle sorgfältig abwägen, ob bei Anwendung des jeweils angewandten Infektionsschutzkonzepts eine Durchführung für die Beschäftigten zumutbar und vertretbar ist (Einzugsgebiet der Dienststelle, Größe der Teilnehmerzahl). Diese Prüfung und Abwägung sollte bei Änderung der Infektionslage bzw. der Bayerischen Infektionsschutz-maßnahmenverordnung erneut vorgenommen werden.

Sofern sich sodann bei fortlaufender Bewertung der Situation herausstellt, dass im jeweiligen Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung unter persönlicher Anwesenheit der Beschäftigten nicht abgehalten werden kann, ist aus Sicht des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat alternativ das Abhalten einer Personalversammlung mittels audiovisueller Einrichtungen denkbar. Dafür sind jedoch folgende Voraussetzungen zu wahren, die der Personalrat als verantwortlicher Veranstalter zu prüfen hat:

- Bei Anwendung der jeweiligen technischen Gegebenheiten in der Dienststelle muss allen Beschäftigten die Möglichkeit der Teilnahme an der audiovisuellen Personalversammlung gegeben werden. Es darf keine "Zugangsbeschränkungen" im Hinblick auf die Anzahl der Teilnehmer geben. Auch in dieser Variante kann von der Möglichkeit der Teilversammlungen Gebrauch gemacht werden.
- Der Zweck der Personalversammlung, der darin liegt ein dienststelleninternes Ausspracheforum zu schaffen, ist zu wahren, Im Rahmen der "digitalen" Personalversammlung muss es den teilnehmenden Beschäftigten ebenso möglich sein, sich zu Wort zu melden und Fragen sowie Anmerkungen zu äußern. Es muss also die technische Möglichkeit gegeben sein, dass sich die Teilnehmer während der Versammlung unkompliziert entweder mittels Text- oder Sprachnachricht äußern und Fragen stellen bzw. Anmerkungen machen können. Die übrigen Teilnehmer sollten vom Beitrag Kenntnis erlangen.
- Das Gebot der Nichtöffentlichkeit gem. Art. 48 Abs. I Satz 3 BayPVG ist zu wahren. Es muss sichergestellt werden, dass nicht teilnahmeberechtigte Personen keine Kenntnis vom Inhalt der Versammlung nehmen können. Der Zugang zur "digitalen" Personalversammlung ist nur für die Beschäftigten zu eröffnen (z.B. mittels passwortgeschütztem Einwahl).
- Eine Aufzeichnung der Personalversammlung hat zu unterbleiben.

Ergibt sich nach Prüfung dieser beiden Möglichkeiten, dass im jeweiligen Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung weder unter Anwesenheit der Beschäftigten noch in digitaler Form abgehalten werden kann, stellt die Nichtdurchführung aus Sicht des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat keinen groben Pflichtverstoß gem. Art. 28 Abs. 1 BayPVG dar. Die Nicht-Durchführung einer Personalversammlung bliebe bei Anwendung dieser Vorgehensweise folgen los. Bei Nichtdurchführbarkeit der Personalversammlung obliegt es sodann dem Personalrat zu entscheiden, ob den Beschäftigten der Tätigkeitsbericht, der im Rahmen der Personalversammlung zu erstatten ist, z.B. im Intranet zur Verfügung gestellt wird.

31. Anlagen

Zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes - jedenfalls in den eil- und sicherheits-relevanten Bereichen der Gerichte und Staatsanwaltschaften - kann es erforderlich werden, dass kurzfristig und vorübergehend der Personaleinsatz umgeschichtet werden muss, wobei im Hinblick auf die richterliche Unabhängigkeit keine allgemeinen Vorgaben gemacht werden können. Über die konkret veranlassten Maßnahmen muss ganz besonders im Hinblick auf die richterliche Unabhängigkeit der Präsidien vorrangig vor Ort entschieden werden, ggf. unter Beteiligung der zuständigen personalverwaltenden Stellen bei den Mittelbehörden bzw. in Ausnahmefällen ggf. auch im Staatsministerium der Justiz. Eine Zusammenfassung der wichtigen **rechtlichen Rahmenbedingungen** (z.B. Gerichtsverfassungsrecht, Personalverwaltung) befindet sich in **Anlage 1** dieser Handreichung.

Mit JMS vom 16. März 2020 wurde angeordnet, bei den Einlasskontrollen schriftliche Selbstauskünfte von Besuchern und Verfahrensbeteiligten einzuholen, um eine Gefährdungsbeurteilung zu ermöglichen. Die **aktuelle Selbstauskunft** in deutscher sowie englischer Fassung ist dieser Handreichung als **Anlage 2** beigefügt.

Die **Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 21. Dezember 2020**, Az. GZ6a-G8000-2020/122-770, (veröffent-licht im BayMBl. 2020 Nr. 771) befindet sich in **Anlage 3** dieser Handreichung.

Die **Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 22. Dezember 2020**, Az. GZ6a-G8000-2020/122-771, (veröffentlicht im BayMBl. 2020 Nr. 774) befindet sich in **Anlage 4** dieser Handreichung.

Das **FMS vom 15. Februar 2021** zur **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) und zum Maskenschutzkonzept für Behörden** befindet sich in **Anlage 5** dieser Handreichung.

Die **Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 25. Februar 2021,** Az. GZ6a-G8000-2021/505-8 und vom 9. März 2021, Az. GZ6a-G8000-2021/505-15**,** (veröffentlicht im BayMBl 2021 Nr. 151 und Nr. 176) befindet sich in **Anlage 6** dieser Handreichung.

Das JMS vom 7. Mai 2020 mit **Maßnahmen für einen erweiterten Justizbetrieb,** das JMS vom 30. Oktober 2020 zu den **Auswirkungen der aktuellen kontaktbeschränkenden Maßnahmen auf den Justizbetrieb** sowie das JMS 17. Februar 2021 nebst FMS vom 2. Oktober 2020 zu **dienst- und arbeitsrechtlichen Maßnahmen** sind dieser Handreichung als Anlage beigefügt.